NAV 2.0

info

3/2019

neu | nouveau | new

Mitgliederbeitrag
Cotisation annuelle
Annual Fee

CHF 99

nav

novartis angestellten verband
association des employés de novartis
novartis employees' association

Editorial 4

Verbandstätigkeiten
Ausserordentliche Mitgliederversammlung vom 6. August 2019 6

arb – Angestelltenvereinigung Region Basel
Wozu braucht es Angestelltenverbände und Dachverbände? 8

Weiterbildung
Negativity bias am Arbeitsplatz bekämpfen 10

Praktikant in der Geschäftsstelle
WMS-Praktikant Yekcan Bostan beim NAV 11

Kurzinformation
Novartis Euroforum Jahrestagung 2019 12

Gesundheit
Migräne am Arbeitsplatz – vom Problem zur Chance 14

Mitglieder werben Mitglieder 16

Porträt
Anwaltskanzlei Baur Laubscher Tschopp Ertl Manera 17

Gesundheit
Herbstzeit 18

Kolumne von Roger Thiriet
Klein-Venedig im Klybeck? 20

Éditorial

Activités de l'association
Assemblée générale extraordinaire du 6 août 2019 22

arb – Association des employés de la région de Bâle
Que doivent faire les associationsde salariés et les organisations faîtières? 24

Formation continue
Combattre le Negativity bias 26

Stagiaire à la NAV
Yekcan Bostan, stagiaire de l'école de commerce à la NAV 27

Brève information
La réunion annuelle de l'Euroforum Novartis 2019 28

Santé
La migraine au travail – quand un problème devient une chance 30

Les membres recrutent de nouveaux membres 32

Portait
Le cabinet d'avocats Baur Laubscher Tschopp Ertl Manera 33

Santé
L'automne 34

Chronique de Roger Thiriet
La Petite Venise à Klybeck? 35

Editorial 5

Association Activities
Extraordinary General Meeting held on August 6, 2019 36

arb – Employees' Association, Basel Region
Why do we need employee associations and umbrella organizations? 38

Further training
Negativity bias in the workplace 40

Trainee at the NAV office
WMS Trainee Yekcan Bostan at the NAV 41

Summary
Novartis Euroforum 2019 Annual Meeting 42

Health
Migraines in the workplace – turning a problem into an opportunity 44

Membership recruiting 46

Portrait
Law firm Baur Laubscher Tschopp Ertl Manera 47

Health
Fall 48

Roger Thiriet's column
Little Venice in Klybeck? 50

Impressum

Mitgliedschaften
Angestellte Schweiz
arb – Angestelltenvereinigung Region Basel

Redaktionsteam
Claudio Campestrin, Susanne Hänni, Davide Lauditi, Roland Hirt und Patric Halbeisen

Kontaktadresse
NAV Novartis Angestellten Verband
Geschäftsstelle
Novartis Campus, Forum 1
WSJ-200.P.84/Postfach
4002 Basel
Telefon +41 (0)61 697 39 00
E-Mail nav.nav(at)novartis.com

Sämtliche Artikel finden Sie auch unter: *www.nav.ch*

***info* erscheint dreimal pro Jahr**
Laufende Nr.: 87/2019
Auflage: 2500 Expl.

Redaktionsschluss *info* 1/2020
19. Februar 2020

Übersetzungen
Inter-Translations SA, Bern
Lionbridge Switzerland AG, Glattbrugg-Zürich

Titelbild
stock.adobe.com

Grafik/Satz
cdesign, Reinach

Druck
Runser Druck & Satz AG, Basel

Jegliche Wiedergabe von Artikeln und Bildern, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung der Redaktion.

La reproduction/publication d'articles et de photos, ainsi que d'extraits d'articles, ne peut se faire sans l'accord écrit de la rédaction.

The reproduction of this publication and its pictures in any form is forbidden without the expressed written consent of the editorial team.

Haben Sie schon einmal eine App gesehen, die nicht mehr aktualisiert wird? Ich nicht – oder eigentlich schon: Nur solche Applikationen, die nicht mehr weiterentwickelt werden, werden nicht mehr aktualisiert. Als Folge werden solche Apps über kurz oder lang obsolet, denn die Entwicklung der Betriebssysteme, der Geräte und des gesamten Umfelds geht weiter und irgendwann ist dann eine solche Applikation veraltet und nicht mehr kompatibel; es gibt dann keinen Markt mehr dafür und «sie» hört faktisch auf, zu existieren.

Apps werden demzufolge stetig verbessert, optimiert und an die Anforderungen der Nutzer sowie an deren Sicherheitsanforderungen angepasst.

So sollte es auch für Organisationen sein, denn eine Gesellschaft ist nicht statisch, sondern verändert sich stetig.

Der Vorstand des NAV hat sich entschieden, diesen Grundsätzen zu folgen, und hat bereits an zwei Mitgliederversammlungen dieses Jahr dazu die Bestätigung und die Legitimation erhalten. Wir danken Ihnen für das wiederholt ausgesprochene Vertrauen.

Wollten wir den NAV mit dem Internet vergleichen, so meinen wir, uns nun auf dem Weg zum NAV 2.0 gemacht zu haben. Wahrscheinlich liegt noch ein weiter Weg bis zum NAV 4.0 vor uns, aber wollen wir das überhaupt? Teilweise sicher schon, denn auch wir wollen den Nutzen für unsere Mitglieder weiter steigern. Teilweise nicht, da für uns der persönliche Kontakt immer noch zentral wichtig ist und es wohl auch bleiben wird.

Deshalb können Sie weiter auf uns zählen: Wir stehen weiterhin zu Ihrer Verfügung: bei Fragen, Anliegen oder im Bedarfsfall. Persönlich und mit unserem ganzen Einsatz, wie Sie es bereits bisher von uns gewohnt sind.

Gewisse Kräfte mögen suggerieren, dass wir planlos agieren. Seien Sie versichert, dass ist keineswegs der Fall, sondern wir folgen unserer Strategie, den NAV für neue Mitglieder attraktiv zu machen. Dieses Mehr an Attraktivität soll auch im *info*-Magazin zum Ausdruck kommen. Lesen Sie hierzu die hier veröffentlichten Artikel zur Angestelltenvereinigung Region Basel (arb), zur ausserordentlichen Mitgliederversammlung vom vergangenen 6.8.2019 und auch den Vorstellungsartikel unseres neuen Praktikanten, Yekcan Bostan.

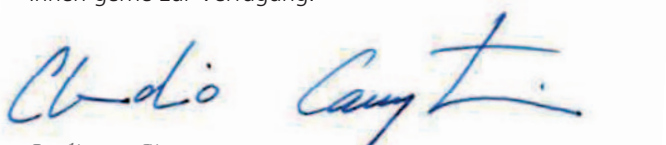
Die Abende werden länger und so hoffen wir, dass Sie auch an leichterer Lektüre zur Herbstzeit gefallen finden. Sollte Sie wider Erwarten eine Migräne heimsuchen, hoffen wir, dass Ihnen der hier abgedruckte Artikel hilfreiche Ansätze bieten kann, wie Sie bestenfalls gänzlich davon befreit werden können. Alle weiteren Artikel sind ebenso spannend und lesenswert – lassen Sie sich inspirieren.

Diese Ausgabe des *info*-Magazins wird die letzte für 2019 sein: Somit wünsche ich und der ganze Vorstand wünscht Ihnen jetzt schon schöne Festtage. Alles Gute zum neuen Jahr und auf weiterhin erspriessliche Kontakte.

Wir beabsichtigen, auch 2020 drei Ausgaben des *info*-Magazins zu gestalten. Allerdings haben wir festgestellt, dass die französische Sprache bei Neuanmeldungen immer weniger als Kommunikationssprache ausgewählt wird. Deshalb möchten wir uns daran angleichen, und wir werden uns auf Deutsch und Englisch konzentrieren.

Wir bedanken uns nochmals für das ausgesprochene Vertrauen und betonen: Sie können weiter auf uns zählen – wir bleiben weiterhin am Ball.

Bei Fragen oder für Ergänzungen stehe ich und stehen wir, der gesamte Vorstand, Ihnen gerne zur Verfügung.



In diesem Sinne,
Claudio Campestrin

Ausserordentliche Mitgliederversammlung vom 6. August 2019

«Ein wenig Hefe fermentiert die ganze Masse.» 1468 Mitglieder haben den an der ordentlichen Mitgliederversammlung im April 2019 bekannt gemachten Entscheid unterstützt, aus einem der zwei Dachverbände auszutreten. 232 Mitglieder hingegen haben eine Petition, die von einem der zwei Dachverbände initiiert wurde, für die Einberufung einer ausserordentlichen Mitgliederversammlung unterschrieben, die diesen Entscheid rückgängig machen sollte.

Davide Lauditi
Vorsitzender PV-A | Vizepräsident NAV
Mitglied Stiftungsrat
der Pensionskasse Novartis
Delegierter Novartis Euroforum

Jeden Tag treffen wir Tausende von verschiedenen Entscheidungen. Jeder Entscheid hängt von vielen Faktoren ab. Was unsere Entscheidungen wegweisend beeinflusst, ist unser Wissen, aber auch das, was wir glauben zu wissen. Ob anschliessend unser Wissen der Wahrheit entspricht, spielt dabei eine kleine Rolle. Entscheidend ist, ob wir daran glauben oder nicht. Und dies hängt wiederum von unserer Kultur, Erziehung, Lebenserfahrung, verschiedenen externen Einflüssen und auch von der momentanen physischen und psychischen Situation ab.

Der NAV hat die Begründung des vorgesehenen Austritts aus einem der zwei Dachverbände und Alternativen im April 2019 nicht vorbildlich kommuniziert.

Dies wurde an der ausserordentlichen Mitgliederversammlung ausführlich nachgeholt.

Mitgliederbeitrag

Wie an der ordentlichen Mitgliederversammlung vom Vorstand mitgeteilt, besteht eines der Ziele darin, die Mitgliederzahl zu erhöhen. Eine erhöhte Mitgliederzahl wird die Legitimation von jedem Antrag, jeder Verhandlung, die wir für unsere Mitglieder führen, verstärken. Um dieses Ziel zu erreichen, hat der Vorstand entschieden, sich auf drei wesentliche Faktoren zu fokussieren und somit die Prioritäten entsprechend zu setzen:

1. Mitgliederbeitrag reduzieren
2. Qualität der Dienstleistungen verbessern
3. Erhöhte Sichtbarkeit

Entsprechend hat die ausserordentliche Mitgliederversammlung den Antrag mit grosser Mehrheit unterstützt, die Mitgliederbeiträge für 2020 wie folgt neu festzulegen:

- CHF 99.– für aktive Mitglieder (inkl. Arbeits- und Sozialversicherungsrecht)
- CHF 59.– für pensionierte Mitglieder mit obligatorischer Rechtsschutzversicherung bei der AXA-ARAG (inkl. Arbeits- und Sozialversicherungsrecht) stark vergünstigt
- CHF 39.– für pensionierte Mitglieder ohne Rechtsschutz- und Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Diskussion Austritt aus einem der zwei Dachverbände

Die durchgeführte konsultative Abstimmung unterstützte mit grosser Mehrheit den Austritt aus einem der zwei Dachver-

bände. Die Mitgliedschaft beim Dachverband Angestelltenvereinigung Region Basel (arb) wurde bekräftigt. Die Geschäftsführerin Regula Steinemann präsentierte die arb. Sie ist Advokatin und steht dem NAV seit Jahren beratend zur Verfügung. Es wurde ausführlich dargestellt, welche Vorteile der NAV und damit die Mitglieder von dieser Zusammenarbeit, direkt sowie indirekt haben. Der Beitrag bei der arb beträgt jährlich CHF 5 pro Mitglied (im Vergleich zu jährlich CHF 90 pro Mitglied beim ehemaligen Dachverband).

Statutenänderung betreffend Zugehörigkeit zu Dachverbänden

Der Artikel 9, der die Zuständigkeiten der Mitgliederversammlung abschliessend aufzählt, wurde um Absatz 10 ergänzt: «Vor einem Entscheid betreffend Eintritt in einen Dachverband oder Austritt aus einem Dachverband ist die Mitgliederversammlung zu informieren und zu konsultieren.»

Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht

Für Fragen zum Arbeits- und Sozialversicherungsrecht hat der Vorstand ein Konzept erarbeitet, welches die NAV Personalvertretenden im Rahmen ihrer «Ombudsfunktion» unterstützt. Darüber hinaus können die NAV-Personalvertreter/-innen bei Bedarf für Mitglieder des NAV, Dr. Alex Ertl von der Kanzlei «Recht am Rhein» hinzuziehen; Prozesskosten werden via AXA-ARAG bis zu CHF 300 000 versichert.

Möglichkeit einer Rechtsschutzversicherung

In der Verhandlung mit der AXA-ARAG für ein integriertes Arbeits- und Sozialversicherungsrecht und Prozesskostendeckung, haben wir eine Win-win-Situation erreicht. Ab dem 1. Januar 2020 haben alle Mitglieder die Möglichkeit, für jährlich CHF 199 das Produkt Optima für Privat-, Verkehrs- und Internet-Rechtsschutz abzuschliessen.

Dies ohne Karenzfrist, versichert ab dem ersten Tag, mit einer Versicherungssumme für die Schweiz und Europa in der Höhe von CHF 600 000.– (im Vergleich zu max. CHF 300 000.– beim ehemaligen Dachverband) und einer weltweiten Versicherungssumme in der Höhe von CHF 100 000.– (im Vergleich zur ausgeschlossenen Deckung beim ehemaligen Dachverband).

In diesem Sinne möchten wir uns noch einmal bei Ihnen für das ausgesprochene Vertrauen und die Unterstützung bezüglich der Neuausrichtung bedanken.

ARB – ANGESTELLTENVEREINIGUNG REGION BASEL

Wozu braucht es Angestelltenverbände und Dachverbände?

Die Arbeitnehmerverbände haben einen schwierigen Stand. Früher war die Mitgliedschaft fast selbstverständlich und die Bedeutung wurde anerkannt. Heutzutage zählen vorteilhafte Dienstleistungen mehr als gute Argumente. Auch der Zusammenschluss verschiedener Berufsgruppen in einem Dachverband ist keine Selbstverständlichkeit mehr. Was sind die Vorteile der Angestelltenverbände und von Dachverbänden? Dieser Frage möchten wir am Beispiel der Angestelltenvereinigung Region Basel nachgehen.

Regula Steinemann
Rechtsanwältin und Geschäftsführerin Angestelltenvereinigung Region Basel (arb)

Region Basel

Die Angestelltenpolitik hat in der Region Basel eine lange Tradition. Der Basler Gewerkschaftsbund wurde vor über 125 Jahren gegründet. Die Angestelltenvereinigung Region Basel (arb) gibt es seit den 1930er-Jahren. Sie hiess damals noch Angestelltenkartell. Sie setzt sich seit ihrer Gründung kantonsübergreifend und auf verschiedenen Ebenen für die Interessen der Arbeitnehmenden in der Region Basel ein. Seit der Namensänderung, vor etwas über 20 Jahren, ist der Novartis Angestelltenverband Mitglied bei der arb und ermöglicht daher die Wahrung der Arbeitnehmerinteressen auf verschiedenen Ebenen.

Gewerkschaft versus Angestelltenverband

Der Wirtschaftsstandort Basel ist sehr heterogen, ebenso ist es die Landschaft der Angestelltenverbände. Die Angestelltenvereinigung Region Basel folgt der Tradition der Sozialpartnerschaft und distanziert sich vom Klassenkampf und dem damit verbundenen Denken. Dies grenzt sie auch von den Gewerkschaften ab. Trotz dieses Unterschieds, der sich vor allem in der Art der Verhandlungsführung deutlich macht, arbeitet die arb immer wieder auch mit dem Gewerkschaftsbund zusammen. Wir vertreten die Ansicht, dass es beide Arten von Interessenswahrung für die Arbeitnehmenden braucht, und sehen es als Ergänzung. Beispielsweise haben wir uns zusammen mit den anderen Angestelltenverbänden letztes Jahr erfolgreich gegen die Einführung verlängerter Ladenöffnungszeiten eingesetzt.

Solidarisierung wichtig

Die Angestellten in der Region haben es nicht einfach und müssen an verschiedenen Fronten kämpfen. Restrukturierungen machen vor keiner Branche Halt. Umso wichtiger ist es, sich zu solidarisieren und gut vernetzt zu sein. Je stärker man die Interessen bündelt und sich solidarisiert, umso mehr Erfolg und Gewicht hat man bei Verhandlungen und wird von aussen wahrgenommen. Dies kam der arb beispielsweise auch bei den zur Zeit laufenden Umstrukturierungen innerhalb von Novartis zugute, wurde die Geschäftsführung doch zu einem Gespräch mit den drei zuständigen Regierungsräten von Basel-Stadt, Baselland und dem Kanton Aargau eingeladen, um über Aktuelles zu debattieren und die Sorgen und Ängste der Angestellten sowie mögliche Lösungsvorschläge zu deponieren. Hans Furer hat dort die Interessen der Novartis Angestellten vertreten und sich auf regierungsrätlicher Ebene eingesetzt.

Beziehungen zu Politik

Obwohl nahezu sämtliche Bedürfnisse der Novartis Angestellten auf dem Novartis Areal gedeckt werden können, ist man dennoch auf auswärtige Angebote angewiesen. Zu denken ist an einen gut funktionierenden und erschwinglichen öffentlichen Verkehr, aber auch gute Rahmenbedingungen. Damit der Wirtschaftsraum Basel attraktiv bleibt, ist es daher wichtig, auch in der Politik verankert zu sein. Kontakte zu den Parlamentsmitgliedern der Region sind von Vorteil. Die arb hat enge Kontakte zu verschiedenen Ratsmitgliedern in Basel-Stadt und Baselland. Hans Furer, Geschäftsführer der arb, setzt sich seit über 25 Jahren für die Angestellteninteressen ein, war Landratsmitglied und hat enge Kontakte zu Personen aus Regierung und Parlament. Derzeit hat er Einsitz als Richter am Kantonsgericht Baselland.

Regula Steinemann, Geschäftsführerin der arb, ist im März dieses Jahres für eine weitere Legislatur in den Landrat Baselland gewählt worden. Dadurch ist auch dieses Verbindungsglied vorhanden. Ein einzelner Angestelltenverband ist oft nicht in der Lage, diese Kontakte herzustellen.

arb Angestelltenvereinigung Region Basel

Eigenheiten der Region Basel

Nicht nur die wirtschaftlichen Verhältnisse haben Einfluss auf die Angestelltenpolitik: Die Region Basel als Grenzkanton hat ihre Eigenheiten. Viele Grenzgänger kommen täglich in die Region arbeiten und die Unternehmenslandschaft ist sehr vielfältig. Nicht für wenige Mitarbeiter ist die Region Basel – und somit auch Novartis – nur eine Durchgangsstation. Und dennoch muss versucht werden, alle diese Interessen zu bündeln. Auch die Arbeitnehmerorganisationen müssen sich auf diese Eigenheiten einstellen und versuchen, Grenzgänger und ausländische Arbeitskräfte für die Themen Sozialpartnerschaft und Solidarität zu sensibilisieren und natürlich für einen Beitritt in einen Angestelltenverband zu motivieren. Keine einfache Arbeit, wie Sie sicher wissen. Im Ausland haben Gewerkschaften ein anderes, nicht immer positives Bild in der Gesellschaft. Man muss gegen Vorurteile kämpfen, gegen Ängste und Unkenntnis.

Es scheint so, dass die Mitgliedschaft in einem Angestelltenverband oder in einer Gewerkschaft nicht mehr «in» ist. Früher war es Tradition, Mitglied im Berufsverband zu sein. Man anerkannte die Wichtigkeit derselben an und wusste, dass es ohne die engagierte Arbeit dieser Verbände kein Sozialwerk in der Schweiz gäbe und auch die übrigen Arbeitsbedingungen schlechter wären. Die Arbeitnehmerverbände sind der Faktor des sozialen Fortschritts. Viele junge oder ausländische Leute wissen dies nicht – profitieren aber letztlich selbst von erkämpften Verbesserungen.

Engagement auf verschiedenen Ebenen

Die arb setzt sich regional auf unterschiedlichen Ebenen und branchenübergreifend für die Interessen der Angestellten ein.

Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen

Das schweizerische Arbeitsrecht ist sehr liberal. Dies hängt u.a. damit zusammen, dass Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz eine lange Tradition haben und man den Sozialpartnern bei der Ausgestaltung der Gesamtarbeitsverträge eine grosse Freiheit einräumen wollte.

Das bedeutet aber auch, dass das System der Gesamtarbeitsverträge weitergeführt und Zugeständnisse zugunsten der Angestellten mittels GAV erfolgen müssen – sonst wird das Ganze ausgehebelt. Die Angestelltenvereinigung Region Basel ist darum bestrebt, Gesamtarbeitsverträge für verschiedene Branchen abzuschliessen.

Ein Beispiel für eine erfolgreiche und funktionierende Sozialpartnerschaft ist der GAV für den Dienstleistungsbereich, insb. für die kaufmännische Branche in der Region Basel, wo die arb Vertragspartei ist.

Einsitz in verschiedenen wichtigen öffentlichen Kommissionen

Des Weiteren ist es so, dass verschiedene Personen für die arb Einsitz in wichtige öffentliche Kommissionen nehmen. So stellt auch der Novartis Angestelltenverband mehrere Richter am Arbeitsgericht Basel-Stadt und bei der Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen. Aber auch in den Tripartiten Kommissionen für flankierende Massnahmen in den Kantonen Baselland und Basel-Stadt vertreten von der arb ausgewählte und vorgeschlagene Personen die Interessen der Angestellten. Davon profitieren letztlich auch Sie, liebe Leserin und lieber Leser.

Veranstaltungen

Um auf die Anliegen der Angestellten aufmerksam zu machen, führt die arb jedes Jahr einen Frühlingsapéro mit Podiumsgespräch durch, zu welchem wichtige und interessante Persönlichkeiten aus Politik und Wirtschaft eingeladen werden. Es geht darum, dass die Angestelltenverbände auch gegen aussen wahrgenommen werden. Es ermöglicht den der arb angeschlossenen Mitgliedern aber auch, sich über aktuelle Themen mit interessanten Personen aus Politik und Wirtschaft auszutauschen.

Dieses Jahr wurde der Frage nachgegangen, warum es kaum Bundesräte aus Basel gibt. Elisabeth Schneider-Schneiter und Samira Marti, beides Nationalrätinnen, Conradin Cramer, Regierungsrat Basel-Stadt, und Toni Lauber, Regierungsrat Baselland, haben unsere Einladung angenommen und sind mit Hans Furer, Geschäftsführer der arb, den Gründen dafür nachgegangen. Im Anschluss an das Podiumsgespräch hatten die Anwesenden die Möglichkeit, sich bei einem Apéro mit den Gästen in ungezwungenem Rahmen zu unterhalten. In vergangenen Jahren widmete sich das Podium beispielsweise der Frage nach einem gerechten Lohn oder man widmete sich der Sozialpartnerschaft und der Politik.

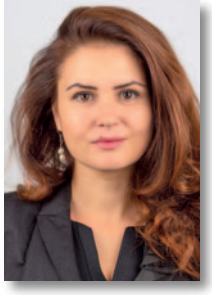
Etwas ebenso Wichtiges ist die PV-Tagung. Zusammen mit Andrea Knellwolf, Grossrätin Basel-Stadt, und dem Industriepfarramt beider Basel, vertreten durch Martin Dürr, wird diese Veranstaltung nächstes Jahr zum 5. Mal organisiert. Dieses Jahr zählten wir rund 60 Personen; auch der NAV ist immer gut vertreten.

Speziell an diesem Anlass ist der ideale Mix aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern aus Industrie, Gewerbe, Bankensektor, chemisch-pharmazeutischer Industrie und weiteren Branchen. Dieses Jahr ging es um die Sozialpartnerschaft 4.0. Nächstes Jahr widmet sich die Tagung der These: Keine Arbeit macht krank. Arbeit macht krank.

Diese Vernetzung und die Organisation dieser Anlässe braucht Zeit und grosses Engagement – etwas, wozu kaum ein einzelner Arbeitnehmerverband imstande ist. Zudem profitieren die einzelnen Verbände natürlich auch vom Fachwissen der anderen Verbände, von der professionellen Verbandsführung und von den dargelegten Verknüpfungspunkten zur Verwaltung und Politik. Die Mitgliedschaft in einem Arbeitnehmerverband und in einem Dachverband lohnt sich also durchaus – nicht immer geht es um finanzielle Interessen, die im Fokus stehen, sondern um «nicht materielle Werte».

Negativity bias am Arbeitsplatz bekämpfen

Am 22.10.2019 durften unsere Mitglieder einen Vortrag anhören zum Thema *«Negativity bias am Arbeitsplatz bekämpfen.* Die H-E-A-L-Methode», angeboten von Joy Corporate GmbH



Mara Schär
Geschäftsführerin Joy Corporate GmbH

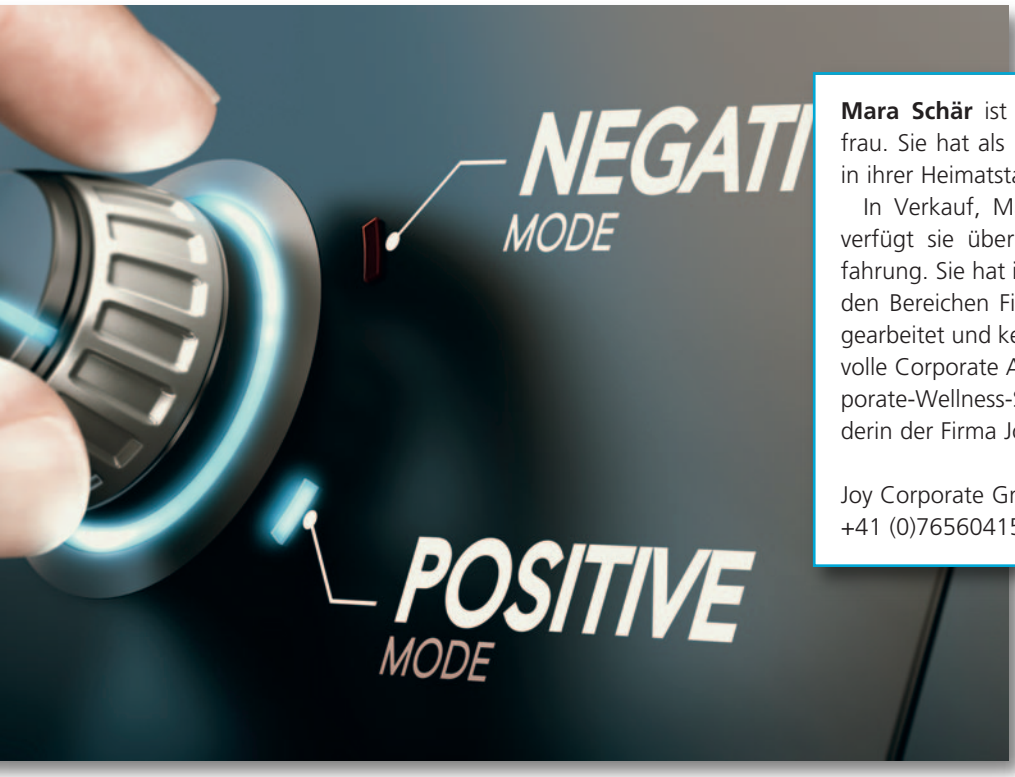
Negative Gedanken sind der Hauptgrund, warum viele Menschen nie das erreichen, wovon sie so innig träumen. Anstatt sich auf ihre Träume zu fokussieren und diese umzusetzen, verlieren sie all ihre wichtige Lebensenergie in einem unnötigen Gedankenkarussell.

Was ist «Negativity bias» überhaupt? Warum haben wir Menschen einen evolutionär eingebauten Hang zur Negativität haben und wie können wir diesen überwinden? Diese Fragen hat Harald Seidler, zertifizierter Trainer für DisG und Stressmanagement, beantwortet.

Den Teilnehmenden wurde während des Vortrags aufgezeigt, wie das Gehirn Glück, aber auch negative Gedanken konstruiert. Sie haben erfahren, wie man die Erkenntnisse aus der Neurowissenschaft nutzen kann, um das Leben mit mehr Positivität und guten Gefühlen zu füttern. Dazu helfen Neuroplastizität und die H-E-A-L-Methode.

Negative Gedanken können sehr viel Energie abziehen und die Auswirkungen sind nicht nur für die Psyche, sondern auch für den Körper fatal. Vor allem in schwierigen Lebenssituationen, wie Krankheit oder Jobverlust wird man müde, kraftlos und hat generell wenig Lust, überhaupt etwas anzupacken. Und das Schlimmste daran: Je mehr negative Gedanken man den Tag über hat, desto stärker werden sie.

Das Prinzip lässt sich aber auch umkehren. Wer die Zukunft positiv betrachtet, trägt unterbewusst auch dazu bei, dass die Dinge sich positiv entwickeln. Doch es gibt leider keinen Schalter, den man umlegen kann, um von negativen auf positive Gedanken zu wechseln. Dieser Weg erfordert Selbstreflexion, Ausdauer und mentale Stärke. Doch wer es schafft, den Pessimismus abzulegen, wird durch eine völlig neue Sicht auf die Welt belohnt. Unsere Mitglieder haben praktische Lösungsvorschläge, Ideen und Tipps von Spezialisten zum Training positiver Gedanken erhalten.



Mara Schär ist ausgebildete Journalistin und Geschäftsfrau. Sie hat als Moderatorin sowie Nachrichtensprecherin in ihrer Heimatstadt Bukarest gearbeitet.

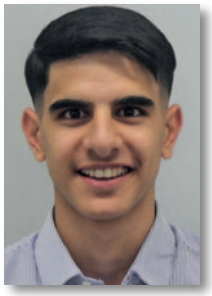
In Verkauf, Marketing und Key Account Management verfügt sie über mindestens 15 Jahre internationale Erfahrung. Sie hat in verschiedenen internationalen Firmen in den Bereichen Finanzen, Medizin/Pharma und Advertising gearbeitet und kennt aus eigener Erfahrung das anspruchsvolle Corporate Arbeitsumfeld. Jetzt ist sie zertifizierte Corporate-Wellness-Spezialistin, Geschäftsführerin und Gründerin der Firma Joy Corporate GmbH in Basel.

Joy Corporate GmbH | Thiersteinerallee 17 | 4053 Basel
+41 (0)765604155 | info(at)joycorporate.ch

weiterbildung
formation continue
further training

WMS-Praktikant Yekcan Bostan beim NAV

Wer die Wirtschaftsmittelschule (WMS) erfolgreich abschliessen will, muss nach den drei theoretischen Jahren in der Schule ein einjähriges WMS-Praktikum absolvieren. In diesem Artikel haben Sie einen Einblick in das Leben von mir, dem WMS-Praktikanten des NAV.



Yekcan Bostan
WMS-Praktikant 2019

Über mich

Ich heisse Yekcan Bostan, bin gerade frisch 21 Jahre alt geworden und habe den schulischen Teil meiner Ausbildung erfolgreich im kvBL in Liestal absolviert. Nun fehlt mir noch mein praktisches Jahr, um meine kaufmännische Ausbildung mit Berufsmatur zu erlangen.

In meiner Freizeit beschäftige ich mich sehr gerne und oft mit meiner Leidenschaft, dem Fussball. Leider habe ich mich am Kreuzband und Meniskus verletzt und stehe deshalb für eine Weile nicht auf dem Rasen.

Praktikum

Seit Anfang August 2019 arbeite ich in der Geschäftsstelle des NAV auf dem Novartis Campus in Basel. Für mich gehört der Novartis Campus auf jeden Fall zu einem Highlight meines Praktikums. Der Campus ist nicht nur wunderschön und gross, sondern bietet jungen Leuten wie mir auch viele Möglichkeiten, mich vor, während und nach der Arbeit wohlzufühlen. Dazu gehören zum Beispiel die vielen Restaurants oder das Fitness Center auf dem Campus.

Was ist speziell beim NAV?

Es ist sehr interessant, den direkten Vergleich zwischen einem weltweit bekannten Grosskonzern wie Novartis und einem kleinen Verband wie dem Novartis Angestelltenverband direkt vor Augen zu haben.

Meine Tätigkeiten im Praktikum

Im Novartis Angestelltenverband (NAV) unterstütze ich in der Geschäftsstelle meine beiden Kolleginnen Renate Bürkli und Julia Dürr. Sie haben mich in die Berufswelt eingeführt und mit meiner neuen Umgebung vertraut gemacht. Meine alltäglichen Aufgaben sind Telefone entgegennehmen, E-Mails versenden und Mitgliederdaten verwalten sowie andere anfallende Büroarbeiten. Parallel dazu erstelle ich zusammen mit anderen Kollegen/-innen und Vorstandsmitgliedern des NAV die neue Website *(www.nav.ch)* für den Verband, da die bisherige Seite veraltet ist.

«Anforderungsprofil»

Wer ebenfalls das Praktikum auf dem Campus beim NAV machen möchte, muss kommunikativ und kontaktfreudig sein. Das Telefonieren mit Kunden oder Mitgliedern gehört zum Alltag. Hinzu kommt, dass die Mitglieder des Verbandes an der Geschäftsstelle jederzeit ein offenes Ohr vorfinden. Wegen der Englisch sprechenden NAV Mitglieder sind gute Englischkenntnisse für einen Praktikanten Voraussetzung.

Da der NAV nun vor einem «Neubeginn» steht und viele Ideen sammelt, kann eine gewisse Kreativität auch nicht schaden. Neue Ideen und Inputs können hilfreich und auch nützlich sein.

Ich freue mich auf die weiteren Monate, die noch vor mir stehen, und bin bereit, viel Neues und Spannendes zu lernen und zu erleben.

Novartis Euroforum Jahrestagung 2019

Der Europäische Betriebsrat von Novartis / Novartis Euroforum (NEF)

Ralf Endres
NAV NEF-Delegierter

Die Grundlage dieses europäischen Forums ist: Die EU hat für Unternehmen, die in der EU tätig sind, die Mitwirkung der Mitarbeitenden in der Richtlinie 94/95 bzw. in der Neufassung 2009/38 geregelt. Nach dieser Richtlinie müssen Unternehmen, die in der EU tätig sind, einen europäischen Betriebsrat einführen, wenn sie mindestens 1000 Arbeitnehmende haben und mindestens zwei Betriebsteile mit 150 Arbeitnehmenden in mindestens zwei EU-Ländern haben. Somit trifft dies auch für die Novartis zu und unser europäischer Betriebsrat wird Novartis Euroforum (NEF) genannt.

Das NEF setzt sich aus bis zu 45 delegierten Personalvertretenden sämtlicher europäischer Novartis Standorte zusammen und wir verfolgen folgende Hauptziele:

- Den direkten Dialog zwischen der Novartis Geschäftsleitung und den Arbeitnehmenden der europäischen Mitgliedstaaten herbeizuführen.
- Den Arbeitnehmervertretern die Möglichkeit zu geben, ihre Meinungen und Sichtweisen zu länderübergreifenden Angelegenheiten, welche die Interessen der Arbeitnehmenden betreffen, der Novartis Geschäftsleitung zu erläutern. Unter «grenzüberschreitende Themen» wird jede Angelegenheit oder Entscheidung verstanden, die mindestens zwei Länder betrifft, d.h. eine Entscheidung, die in einem teilnehmenden Land getroffen wird und die Auswirkungen auf ein anderes teilnehmendes Land hat.
- Der Novartis Geschäftsleitung die Möglichkeit zu geben, ihre geschäftlichen Strategien zu erklären und Fragen der Arbeitnehmervertreter direkt zu beantworten.

Das diesjährige Jahrestreffen des Novartis Euroforums fand in Mailand vom 8. bis 11. Juli 2019 statt. Der erste Tag war ein NEF-Delegierten-Trainingstag und der 9. Juli diente der Vorbereitung für das dann folgende zweitägige Haupttreffen mit der Novartis Geschäftsleitung und dem People & Organisation Senior

Management. Für die Schweiz waren als Personalvertretende und gewählte NEF-Delegierte Davide Lauditi, Ralf Endres, Giovanna Bongo und Francesco Spataro anwesend.

Die Novartis Geschäftsleitung und das People & Organisation Senior Management waren wieder stark vertreten – neben Vasant (Vas) Narasimhan (CEO) waren sieben weitere Geschäftsleitungsmitglieder anwesend. Das zahlreiche Erscheinen von Mitgliedern der Konzernleitung zeigt, welcher hohe Stellenwert das NEF für die Firma hat. Das NEF vertritt immerhin rund 50 000 europäische Novartis Mitarbeitende. Wie bekannt befindet sich die Novartis in einem intensiven globalen Transformationsprozess und somit gab es definitiv genug zu bereden und viele kritische Fragen zu stellen.

Für weitere Informationen zum Thema NEF oder mehr Details zu den Ergebnissen des diesjährigen NEF-Treffens stehen eure NAV NEF-Delegierten Andrea Fedriga, Davide Lauditi und Ralf Endres gerne zur Verfügung.

Migräne am Arbeitsplatz – vom Problem zur Chance

Migräne kann für Betroffene eine enorme Belastung im Familien-, Sozial- und Arbeitsleben darstellen. Novartis bietet ein «Migraine Care»-Programm für Betroffene mit Erfolg für Mitarbeitende und Firma an.

Jelena Müller
Health Management Sr. Specialist

Die Arbeitswelt befindet sich in einem stetigen Wandel. Der Arbeitsalltag wird immer schneller, stressiger und komplexer und die Belastung der Arbeitnehmenden nimmt zu. Deshalb haben sich Initiativen zur Förderung der Mitarbeitergesundheit in den letzten Jahren vermehrt von Themen «Hals abwärts» auf «Hals aufwärts» fokussiert. Um körperlichen Symptomen vorzubeugen, bemühen sich Unternehmen, ihre Arbeitsplätze ergonomischer zu gestalten und zum Beispiel höhenverstellbare Pulte für alle Mitarbeitenden zur Verfügung zu stellen. Bei anderen Beschwerden, die durch Stress ausgelöst werden können, wie z.B. Kopfschmerzen, sind die Präventionsmassnahmen allerdings etwas schwieriger.

Novartis verfolgt dabei mit ihrem «Energized for Life»-Programm einen holistischen Ansatz. Das bedeutet, dass alle Initiativen zur Förderung der Mitarbeitergesundheit, am Arbeitsplatz und auch im Privatbereich, zusammengeführt werden. Damit soll sichergestellt werden, dass den Mitarbeitenden die richtige Auswahl an Programmen und Initiativen geboten wird, die nicht nur ihren beruflichen, sondern auch ihren persönlichen Ansprüchen entsprechen, um eine umfassendere Gesundheitsförderung zu gewährleisten.

Migräne spielt eine besonders grosse Rolle am Arbeitsplatz, aufgrund der weiten Verbreitung und des Ausmasses der Beeinträchtigung. In der Schweiz leben schätzungsweise eine Million Menschen mit Migräne, wovon die Mehrheit arbeitet.[1,2] Leider wird die Krankheit in der Gesellschaft und bei der Arbeit unterschätzt, missverstanden und ist stigmatisiert. Umso höher ist der Leidensdruck, und viele Betroffene verstecken deswegen ihre Migräne.

Dabei ist Migräne eine schwerwiegende neurologische Erkrankung, gekennzeichnet durch pulsierende, oft einseitige Kopfschmerzen und häufig verbunden mit Übelkeit, Erbrechen und Überempfindlichkeit gegen Licht, Geräusche und Gerüche. Sie ist für Betroffene sehr belastend und beeinträchtigt das Familien-, Sozial- und Arbeitsleben. 30% der Frauen und 20% der Männer, die an Migräne leiden, berichten, dass ihnen durch die Krankheit mehr als ein Zehntel ihrer Arbeitstage verloren

gehen.[3] In der Schweiz gehen gesamthaft jedes Jahr ca. 2,2 Millionen Arbeitstage durch Migräne verloren.[4] Auch für die Arbeitgeber spielt Migräne eine signifikante Rolle: Eine Studie am Universitätsspital Zürich ergab, dass jedes Jahr 3,2% der ausbezahlten Lohnsumme des Spitals durch Kopfschmerzen beeinträchtigt ist.[5]

Diese Erkenntnisse haben Novartis dazu bewogen, selbst als Arbeitgeber aktiv zu werden. Ein Lösungsansatz für betroffene Mitarbeitende wurde kreiert. Das Resultat ist ein Programm namens «Migraine Care», das im Rahmen der firmeninternen Wellbeing-Plattform «Energized for Life» angeboten und von einem unabhängigen Anbieter durchgeführt wird. «Migraine Care» setzt auf zwei Pfeiler:

- Migräne soll zum Thema werden und es soll ein Arbeitsumfeld gefördert werden, in welchem sich Betroffene wohlfühlen und Verständnis erfahren. Konkret haben wir beispielsweise an unseren grössten Schweizer Standorten Migräneinformationsstände an stark frequentierten Orten aufgestellt, E-Mails an alle Mitarbeitenden verschickt und das Thema auch in den sozialen Medien aufgenommen. Es wurden Plakate platziert, um die Mitarbeiter über das Thema Migräne zu informieren und zu sensibilisieren.
- Das Herzstück ist das Programm selbst. Mitarbeitende, die mit Migräne leben oder die diese Krankheit bei sich vermuten, können sich direkt beim unabhängigen Telemedizinanbieter Medgate vertraulich anmelden. Während eines halben Jahres wird monatlich mit Pflegefachpersonal, welches speziell auf Migräne geschult ist, ein gemeinsam definiertes Migräneziel verfolgt, z.B. etwa in relevanten Lifestyle-Bereichen wie Bewegung und Ernährung oder in der Entwicklung einer Routine bei einem Migräneanfall. Das Pflegefachpersonal steht dabei in engem Kontakt mit den Teilnehmern und erarbeitet in dieser Zusammenarbeit individuelle Verbesserungen. Für das Programm haben wir mit der führenden Migränetagebuch-App «Migraine Buddy» ein Extramodul entwickelt, über welches die Teilnehmenden individualisierte Informationen und Aktivitätsvorschläge direkt vom Pflegefachpersonal erhalten können.

Die Aufklärungskampagne und das Migräneprogramm laufen seit Juni 2018. Die ursprünglichen Erwartungen bezüglich des Interesses und der Anzahl Teilnehmer wurden bereits klar übertroffen und es wurde deutlich, wie sehr Migräne im Arbeitsumfeld unterschätzt wird. Das Programm zählt über 330 Registrierungen und alle Teilnehmenden weisen gemäss Medgate Verbesserungspotenzial in ihrem Umgang mit Migräne auf. Kürzlich wurde der Service auch Familienangehörigen von Novartis Mitarbeitenden in der gesamten Schweiz zugänglich gemacht.

Eine erste wissenschaftliche Auswertung hat gezeigt, dass die Lebensqualität durch das Programm signifikant verbessert werden konnte. Die Migränebelastung ist bei den Teilnehmenden nach 6 Monaten um 57% zurückgegangen. Im Durchschnitt haben die Teilnehmenden jährlich 12 Tage weniger, an denen sie durch Migräne bei der Arbeit beeinträchtigt sind. Gleichzeitig haben sie für ihr Sozialleben und ihre privaten Alltagsaktivitäten zusätzliche 13 Tage pro Jahr gewonnen, an denen sie nicht mehr von Migräne eingeschränkt sind.

Generell erfahren wir durch die Pflegefachpersonen, dass die Mitarbeitenden sehr dankbar sind für dieses neue Angebot. In den Feedback-Sitzungen berichteten Teilnehmende, die das Programm durchlaufen haben, dass sie sich sicherer und selbstbewusster im Umgang mit Migräne fühlen.

In der Hoffnung weitflächiger Menschen mit Migräne unterstützen zu können, teilen wir unsere Erfahrungen mit diesem Migräneprogramm auch gerne mit anderen Arbeitgebern.

Interessierte können sich gerne per Mail an die folgenden Adressen wenden, um weiterführende Unterlagen und Informationen zum «Migraine Care»-Programm oder zur Bedeutung von Migräne am Arbeitsplatz zu erhalten:

- **Leonhard Schätz** *(leonhard.schaetz(at)novartis.com)* – «Migraine Care»-Programmleiter
- **Jelena Müller** *(jelena.mueller(at)novartis.com)* – Mitarbeiterin «Energized for Life»

Weitere Informationen über Migräneprogramm und darüber, wie Sie sich anmelden können, finden Sie auf *http://go/migraineDE*

[1] Schweizerische Kopfwehgesellschaft (2013), Migräne
[2] Buse DC, Manack A, Serrano D, et al., Sociodemographic and comorbidity profiles of chronic migraine and episodic migraine sufferers Journal of Neurology, Neurosurgery & Psychiatry 2010;81:428-432.
[3] Steiner et al., The impact of headache in Europe: principal results of the Eurolight project. The Journal of Headache and Pain 2014;15:31.
[4] Agosti et al., Migräne und Kopfschmerzen: Ein Fachbuch für Hausärzte, Fachärzte, Therapeuten und Betroffene. Karger Verlag 2015, p. 331.
[5] Sokolovic et al., Self-reported headache among the employees of a Swiss university hospital: Prevalence, disability, current treatment, and economic impact. The Journal of Headache and Pain 2013, 14:29.

Mitglieder werben Mitglieder

Werben Sie ein neues Mitglied und werden Sie dafür mit einer Überraschung entlöhnt.

Beitrittserklärung NAV

nav novartis angestellten verband
association des employés de novartis
novartis employees' association

○ Herr ○ Frau ○ Korrespondenzsprache DE
○ Korrespondenzsprache EN

○ CHF 99.– Aktivmitgliedschaft mit Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsschutz
○ CHF 59.– Passivmitgliedschaft mit Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsschutz
○ CHF 39.– Passivmitgliedschaft

Name/Vorname
Personalnummer
Geburtsdatum
Interner Standort
E-Mail
Telefon-Nr.
Privatadresse
PLZ/Ort

○ EAV ○ GAV ○ Management Unterschrift _____

Ich wurde angeworben von:

Name/Vorname

Anmeldung ausfüllen, unterschreiben und einsenden an:
NAV Geschäftsstelle, WSJ-200.P.84 (Forum 1) oder nav.nav(at)novartis.com

Anwaltskanzlei Baur Laubscher Tschopp Ertl Manera

Ihre Kanzlei in Basel, die Sie rechtlich in sämtlichen Belangen unterstützt.

Dr. Alex Ertl
Rechtsanwalt

Ich, Dr. Alex Ertl, berate seit über 10 Jahren Arbeitnehmer bei arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Problemen. Aufgrund meiner langjährigen Tätigkeit im Bereich Arbeitsrecht ist der gute Kontakt mit dem NAV entstanden. Dieser Kontakt führt nun zu einer langfristigen, festen Zusammenarbeit zwischen dem NAV und mir sowie meinen Partnern. Meine Partner und ich sind auf Arbeitsrecht und Sozialversicherungs- sowie Haftpflichtrecht spezialisiert. Wir ergänzen uns gegenseitig und sind mit unserem Wissen und unserer Erfahrung ein guter Partner für den NAV und seine Mitglieder, sollten Sie sich mit Rechtsproblemen konfrontiert sehen.

Wir unterstützen Sie umfassend in folgenden Bereichen:

- Arbeitsrecht, folglich bei allfälligen Streitigkeiten mit der Novartis, sei es der Bonus, das Rating oder auch bei einer Entlassung.
- Sozialversicherungsrecht, das heisst Streitigkeiten mit der Arbeitslosen-, der Invaliden-, der Unfallversicherung und der AHV.
- Haftpflichtrecht, beispielsweise nach Unfällen mit Fremdverschulden.

Wir versuchen, Konflikte gütlich beizulegen. Das ist nicht immer möglich. Wir vertreten Sie daher auch in den zur Wahrung Ihrer Rechte notwendigen Verfahren vor Behörden und Gerichten.

Wir unterstützen Sie aber auch in sämtlichen Bereichen des Mietrechts, des Strafrechts sowie auch in weiteren Rechtsgebieten.

Meine Partner und ich freuen uns auf die gute und spannende Zusammenarbeit. Es wäre schön, Sie bei dem einen oder anderen Anlass des NAV persönlich kennenzulernen.

Herbstzeit

Corina Diaz
Social Media Engagement Specialist

Morgens wenn man aus dem Haus muss, ist es noch finster und auch abends ist es kaum weniger dunkel, wenn man das Büro verlässt. Zwar mag die farbenfrohe Pracht der Bäume die düsteren Regentage noch ein wenig erhellen, doch so richtig nach draussen lockt es einen angesichts der sinkenden Temperaturen je länger je weniger. Höchste Zeit, Bikini oder Badehose gegen kuschelige Strickpullover und bunte Schals einzutauschen und anstatt zum Eisbecher wieder vermehrt zur Teetasse zu greifen. Spätestens wenn die zahlreichen farbigen Lichter der Achterbahnen die Nacht erhellen und der süss anmutende Duft von Zuckerwatte wieder in der Luft liegt, bestehen keine Zweifel mehr: Es ist Messezeit und der Herbst steht vor der Türe. Neben traditionellen Karussells und modernen Attraktionen laden die vielfältigsten Jahrmarktstände zum Schmökern und Naschen ein.

Herbstzeit ist aber nicht nur Schlemmerzeit, es ist auch Zeit für ausgiebige Wanderungen, Zeit, um Drachen steigen zu lassen, den Zugvögeln zuzusehen, Zeit der Kontraste, Zeit des Wandels, Erkältungszeit und nicht zuletzt Erntezeit. Dies beeinflusst uns, denn auch kulinarisch bleiben angesichts des Angebots von Kürbis über Pilze bis Kastanien selbst für Feinschmecker keine Wünsche offen. Wer mehr Zeit zu Hause statt im Freien verbringt, lässt sich schon mal zum Zubereiten von selbstgemachten Obst- oder Gemüsewähen oder zum Einkochen von Marmeladen verlocken. Allerdings füllen sich bei so manchem im Herbst nicht nur die Einmachgläser, sondern auch die Kalender scheinbar unbemerkt und der Termindruck nimmt zum Jahresende hin stetig zu. Die Zeit verfliegt mal wieder fast wie von selbst und sollten wir doch noch einen kurzen Moment zum Innehalten finden, wundern wir uns, was aus all den Plänen geworden ist, die wir uns zu Jahresbeginn so blumig ausgemalt hatten.

Jetzt heisst es Prioritäten setzen, Effizienz walten lassen, einen Gang raufschalten und vor allem Zeitfresser beseitigen. Unzählige Zeitmanagement-Strategien und Tipps spuckt uns das Internet innert Sekunden aus und so vergessen wir schnell, dass Zeit im Grunde genommen ein lineares Gut ist, will heissen, man kann sie weder ausdehnen noch einsparen! Obschon uns die subjek-

tive Wahrnehmung zweifelsfrei ab und zu etwas anderes glauben lässt, vergeht die Zeit immer gleich schnell. Es stellt sich also vielmehr die Frage, wie wir unseren Umgang mit der Zeit sinnvoll gestalten und welche Erwartungen wir mit unserer Planung verknüpfen.

Besonders in unseren Breitengraden scheint es tatsächlich kein Einzelphänomen zu sein, den Alltag mit Terminen und Aufgaben vollzustopfen. Sehen wir uns um, wimmelt es geradezu von hektisch von A nach B eilenden, allzeit bereiten Multitaskern, die ihren Terminplan bis ins letzte Detail optimiert und durchstrukturiert haben. Offenbar ist das Beschäftigtsein jedoch auch unter den eher chaotisch veranlagten Zeitgenossen weit verbreitet. Von morgens bis abends Verpflichtungen und Veranstaltungen nachzurennen, liegt gewissermassen im Trend und vermittelt den Eindruck, dass wir unglaublich wichtig sein müssen, gemessen an all den Dingen, an welchen wir uns beteiligen.

Doch ist es wirklich die Summe all dieser Aktivitäten, die uns erfüllt? Oder ist es in gewisser Weise auch der Weg des geringsten Widerstandes, wenn wir zu allem «ja» sagen, anstatt uns auf diejenigen Sachen zu fokussieren, die uns tatsächlich bereichern oder zu denen wir am besten beitragen können? Sicherlich braucht es eine gewisse Portion Mut, sich und dem Gegenüber einzugestehen, dass Dinge nicht erledigt werden sollten oder Termine nicht wahrgenommen werden können. Allerdings wäre gerade diese proaktive Haltung entscheidend, um die so oft zitierte Balance zwischen all den verschiedenen Ansprüchen unseres Umfeldes zu halten und uns selbst dabei nicht zu vergessen.

Der Herbst als Zeit der Veränderung könnte somit auch als gutes Übungsfeld dienen, um unsere Perspektive auf unsere Alltagsgestaltung zu reflektieren. Nicht umsonst liegen Lifestyle-Konzepte wie *Hygge* oder *Lagom* aktuell im Trend. Während sich das dänische *Hygge,* welches sich am besten mit dem schweizerdeutschen Ausdruck «heimelig» umschreiben lässt, auf eine angenehme Atmosphäre in den eigenen vier Wänden bezieht, beruft sich das in Schweden geläufige *Lagom* auf das Zusammensein mit Freunden und das Geniessen der kleinen Dinge. Vielleicht lohnt es sich also, in den kommenden Tagen vermehrt auf unser Inneres zu horchen, bevor wir uns dazu verleiten lassen, bei zu vielen Aktivitäten zuzusagen, und uns einige der folgenden Fragen zu stellen: Erfüllt mich das? Bringt es mich näher an meine Freunde und meine Familie? Macht es mich glücklich? Selbstverständlich wird nicht jede Tätigkeit voll und ganz diesen Kriterien entsprechen. Gelingt uns jedoch der Balanceakt zwischen Pflicht und Musse, werden wir bald erkennen, dass wir dem kalten Herbstwetter mit guter Laune und frischen Ideen trotzen können, da wir wieder mehr Energie für diejenigen Dinge haben, die uns ausmachen.

KOLUMNE

Klein-Venedig im Klybeck?

Die globalen wirtschaftlichen Umbrüche zeitigen auch lokale Auswirkungen. In Basel stehen mehrere Arealflächen vor Veränderungen, indem nicht mehr benötigte Industrieflächen in Zukunft anderen Nutzungen zugeführt werden sollen. In dieser Hinsicht zu reden gibt zurzeit auch das Quartier, wo die Anfänge der «Basler Chemie» zu suchen sind.

Im Juni dieses Jahres eröffnete die Basler Regierungspräsidentin Elisabeth Ackermann den nach einem Basler Kunstmaler benannten Max Kämpf-Platz. Wo nun 70 Bäume wachsen und Park-Feeling verbreiten, wucherte noch vor 20 Jahren das Unkraut zwischen den stillgelegten Gleisen des Güterbahnhofs der Deutschen Bahn. Heute breitet sich auf dieser Fläche das lebendige neue Stadtquartier Erlenmatt aus. Eine vergleichbare Transformation von nicht mehr benötigten Gewerbe- und Industrie-Arealen in andere Lebensräume ist zurzeit an mehreren Standorten im Kanton eingeleitet. Schon seit Längerem auf dem Dreispitz, aber auch auf dem Lysbüchel- oder dem Rosental-Areal.

Eine Aera geht zu Ende

Eine neue Zukunft bricht auch für das Kleinbasler Klybeck-Quartier an. Hier legte der Färber Alexander Clavel anno 1864 den Grundstein für die chemische Industrie in Basel – abgekürzt CIBA –, aus welcher rund hundert Jahre später Ciba-Geigy und 1996 durch deren Fusion mit Sandoz die heutige Novartis wurde. Letztere bewirtschaftete zwar auch nach dem Bau des Campus einige Bauten auf der Kleinbasler Rheinseite weiter; grosse Teile des ehemaligen Ciba-Areals belegten aber Spin-offs wie Ciba Spezialitätenchemie, BASF oder die Huntsman-Sparte Advanced Materials. Im Mai 2016 teilten dann die Grundeigentümerinnen BASF und Novartis der Basler Regierung mit, dass sie in Zukunft diese Werkgebiete nicht mehr benötigten, und vereinbarten mit dem Kanton eine gemeinsame Entwicklungsplanung des frei werdenden Areals.

Ideen für die Zukunft

Unter der Projektbezeichnung «klybeckplus» wird seither in vielen Gremien die Öffnung und Entwicklung der dreissig Hektar grossen Fläche diskutiert. Aus einer Mischung von Gebieten für Wohnen, Arbeit, Freizeit und Kultur soll ein neues, zusammenhängendes Stück Stadt mit eigener Identität entstehen. Im Klybeck der Zukunft sollen Menschen mit unterschiedlichen finan-

ziellen Möglichkeiten und räumlichen Ansprüchen wohnen können; rund ein Sechstel des Areals hingegen soll weiter von Wirtschaft und Gewerbe genutzt werden. Über die anspruchsvolle Aufgabe dieser Areal-Transformation zerbrechen sich auch international renommierte Architekten den Kopf. «Es ist eine gigantische Chance, als Stadt mit zwei Eigentümern in Verhandlung zu treten und einen Plan ins Auge zu fassen – nicht für die nächsten Jahre, sondern für die nächsten Jahrhunderte», sagte einer, der schon den Masterplan für den Berliner Alexanderplatz entworfen hat. «Hier kann etwas entstehen, was tatsächlich diese wunderbare Stadt Basel in eine neue Dimension hineindenkt. Dreiländereck, Kunststadt, Weltstadt der Kunst; da liegt die Latte ganz hoch!», sagte Stararchitekt Hans Kolhoff zu Goran Mijuk, Senior Strategic Communications Advisor von Novartis, der zurzeit an einer Podcast-Serie über Vergangenheit und Zukunft des Klybeck-Areals arbeitet.

Roger Thiriet ist Journalist und Autor und lebt in Basel. In seiner Kolumne spiegelt er das jeweilige Heftthema an Spezialitäten seiner Heimatstadt.

Urban Gardening und Klein-Venedig

Aber nicht nur professionelle Städteplaner setzen sich derzeit intensiv mit der Zukunft des Klybeck-Areals auseinander; auch die Bevölkerung ist in den Prozess eingebunden. Anwohner und weitere Interessierte haben zusammen mit dem Verein «Zukunft Klybeck» in einem Workshop mit über 200 Teilnehmenden ihre Vorstellungen in die offizielle Testplanung eingebracht. Neben naheliegenden Projekten wie Urban Gardening sind auch ungewöhnlichere Ideen entwickelt worden – etwa diejenige, im Klybeck «versteckte Orte» entstehen zu lassen, die dem Quartier etwas Mystisches geben sollen. Oder das Flüsschen Wiese zu stauen, um mit einem Kanalsystem das Areal in ein kleines Venedig zu verwandeln. «Die Workshop-Projekte sind ein Signal, dass sich die Bevölkerung als massgeblicher Teil des Planungsprozesses versteht. Wir sind nicht Laien, sondern wir verstehen uns als Experten des Alltags», formulierte es Christoph Moerikofer von «Zukunft Klybeck» für Mijuks Podcast.

Wie das Klybeck einmal aussehen soll, weiss heute noch niemand. Die Planung wird noch einige Jahre in Anspruch nehmen. Dann erst fahren die Bagger auf, um der Zukunft eine Heimstatt zu geben.

Quellen:
Basler Stadtbuch, Dossier 2016, Christoph Merian Verlag
www.bvd.bs.ch/dossiers-projekte/klybeckplus, www.klybeckplus.ch
Mitarbeit: Goran Mijuk/Michael Lindner